

**“ANALISIS PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP
PRESTASI KERJA DENGAN MEDIASI MOTIVASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. KALBE FARMA CABANG
SURAKARTA”**



SKRIPSI

**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan
Program Strata 1 pada
Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

**OCVY NARICWARI STRI
B 100 170 047**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP PRESTASI
KERJA DENGAN MEDIASI MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT.
KALBE FARMA CABANG SURAKARTA.**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

OCVY NARICWARI STRI
B 100 170 047

Telah diperiksa dan disetujui diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D.

NIK: 494

HALAMAN PENGESAHAN

**ANALISIS PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP PRESTASI
KERJA DENGAN MEDIASI MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT.
KALBE FARMA CABANG SURAKARTA.**

Oleh:

OCVY NARICWARI STRI
B 100 170 047

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta Pada hari Rabu, 13 Januari 2021 Dn
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Prof. Dr. H.M. Wahyuddin, M.S. (.....) (Ketua Dewan Penguji)
2. Drs. Dr. Syamsudin, M.M. (.....) (Anggota I Dewan Penguji)
3. Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D. (.....) (Anggota II Dewan Penguji)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



Dr.H. Syamsudin, SE, MM

NIDN: 017025701

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam sebuah naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti adanya ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka saya akan mempertanggungjawabkan seutuhnya.

Surakarta, 4 Januari 2021

Penulis



Ocvy Naricwari Stri
B 100 170 047

ANALISIS PENGARUH PROMOSI JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN MEDIASI MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. KALBE FARMA CABANG SURAKARTA

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Promosi Jabatan terhadap Motivasi dan Prestasi Kerja Karyawan PT. Kalbe Farma Cabang Surakarta. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Kalbe Farma Cabang Surakarta, dengan jumlah 70 orang. Teknik pengambilan sampel ini adalah dengan teknik jenuh. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Selain itu terdapat uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji sobel. Berdasarkan hasil uji simultan, variabel promosi jabatan dan motivasi secara serentak berpengaruh positif terhadap variabel prestasi kerja karyawan. Pada uji parsial didapatkan hasil bahwa promosi jabatan memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, promosi jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Serta variabel motivasi terbukti mampu memediasi secara parsial antara variabel promosi jabatan dan prestasi kerja karyawan.

Kata kunci: *promosi jabatan, motivasi, dan prestasi kerja karyawan.*

Abstract

This study aims to determine the effect of job promotion on motivation and job performance of employees of PT. Kalbe Farma Surakarta Branch. The sample in this study were employees who worked at PT. Kalbe Farma Surakarta branch, with a total of 70 people. This sampling technique is saturated technique. The analytical method used is multiple linear regression analysis. In addition, there are instrument tests, classical assumption tests, and single tests. Based on the simultaneous test results, the variables of job promotion and motivation simultaneously have a positive effect on employee performance variables. In the partial test, the results show that job promotion has a positive and insignificant effect on employee work performance, job promotion has a positive and significant effect on motivation, motivation has a positive and significant effect on employee work performance. As well as the motivation variable are proven to be able to partial mediate between the variable promotion and employee performance.

Keywords: *Job promotion, motivation, and employee work performance.*

1. PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang mendorong manusia bekerja pada perusahaan karena adanya harapan untuk dapat meningkatkan karier atau kemajuan dalam perusahaan tersebut, hal ini sering disebut sebagai promosi jabatan atau peningkatan karier. Oleh karena itu, dengan adanya kesempatan promosi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada pihak karyawan dengan demikian akan tercipta suatu keinginan dari karyawan untuk memotivasi dirinya sendiri, Hudiayah (2009) Dilihat dari sisi kepentingan perusahaan, dengan adanya promosi jabatan pihak perusahaan berharap agar karyawan mampu mengeluarkan kemampuan terbaiknya yang mungkin selama ini terkendala karena pada jabatan sebelumnya wewenang karyawan tersebut masih minim, Prabowo,dkk (2016).

Salah satu indikator sumber daya manusia berkualitas adalah yang mempunyai prestasi kerja tinggi. Prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, Anggrainy,dkk (2018). Karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi akan selalu sadar secara penuh mengenai tanggung jawabnya masing – masing dan berusaha melaksanakan segala tugas yang diberikan kepadanya dengan semaksimal mungkin, Sejati (2012). Menurut penelitian yang dilakukan Yuliantara(2020), bahwa semakin tinggi motivasi pegawai akan semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan.

Setiap perusahaan pasti mengharapkan prestasi kerja karyawan yang tinggi. Demikian juga dengan PT. Kalbe Farma untuk tetap mempertahankan posisinya seperti sekarang tentu membutuhkan karyawan yang berprestasi, supaya termotivasi dan berprestasi dilakukan dengan pemberian promosi jabatan kepada karyawan. Namun terdapat kendala dalam pemberian promosi jabatan ini, perusahaan tidak mempertimbangkan lamanya masa jabatan karyawan tersebut. Perusahaan akan memberikan promosi jabatan jika karyawan memiliki prestasi kerja yang tinggi serta memiliki latar belakang

pendidikan yang dianggap cukup mampu untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

Karyawan baru yang lebih muda, berprestasi, dan memiliki pendidikan yang lebih tinggi dari karyawan lama, merasa lebih memiliki kesempatan untuk mendapat promosi jabatan. Sedangkan karyawan yang sudah lama bekerja dan memiliki pendidikan yang rendah merasa seperti tidak mendapat kesempatan untuk dipromosikan. Berdasar uraian latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi dan prestasi kerja karyawan pada PT. Kalbe Farma Cabang Surakarta. Dari latar belakang di atas penulis akan melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Kalbe Farma Cabang Surakarta”.

2. METODE

Jenis pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2008: 13) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 115 karyawan dan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh (sensus). Dengan memperoleh data primer melalui kuesioner. Akan tetapi kuesioner yang kembali hanya 70 kuesioner. Analisis yang dilakukan dengan pengujian validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas) dan uji hipotesis yang meliputi analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, uji koefisien determinasi, dan uji sobel.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Regresi Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda I

Variabel	Koefisien Regresi
(Konstan)	12,331
Promosi Jabatan(X)	0,360

Sumber: Data primer, 2020

Dari hasil perhitungan di atas dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$\text{Motivasi} = 12,331 + 0,360 \text{ Promosi} + e$$

Dari persamaan yang dihasilkan maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Konstanta bernilai positif sebesar 12,33 artinya bahwa ketika variabel promosi jabatan dianggap nol atau tidak ada maka motivasi tetap meningkat positif. Koefisien regresi variabel promosi jabatan bernilai positif sebesar 0,360 artinya bahwa ketika setiap peningkatan nilai promosi jabatan maka, akan meningkatkan motivasi begitu juga sebaliknya.

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi II

Variabel	Koefisien Regresi
(Konstan)	13,057
Promosi Jabatan(X)	0,045
Motivasi (Z)	0,187

Sumber: Data Primer, 2020

Berdasarkan hasil tabel 2 menunjukkan bahwa persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$\text{Prestasi Karyawan} = 13,057 + 0,045 \text{ Promosi Jabatan} + 0,187 \text{ Motivasi} + e$$

Dari persamaan yang dihasilkan maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Nilai konstan dengan parameter positif sebesar 13,057 menunjukkan bahwa apabila variabel promosi jabatan dan motivasi dianggap konstanta, maka prestasi karyawan akan meningkat. Koefisien regresi promosi jabatan bertanda positif sebesar 0,045 artinya setiap terjadi peningkatan nilai promosi jabatan maka, akan meningkatkan prestasi jabatan begitu juga sebaliknya. Koefisien regresi motivasi bertanda positif sebesar 0,187 artinya setiap terjadi peningkatan nilai motivasi maka, akan meningkatkan nilai prestasi jabatan begitu juga sebaliknya.

3.2 Uji F

Tabel 3. Hasil Uji F

	F hitung	Sig.	Keterangan
Persamaan I	20,872	0,000	Model Fit
Persamaan II	3,260	0,045	Model Fit

Sumber: Data Primer, 2020

Dari hasil di atas kedua nilai F sig. lebih kecil daripada 0,1 maka dapat diartikan bahwa model pengujian regresi secara serentak (simultan) yang digunakan tersebut sudah sesuai (model fit) dengan datanya.

1.3 Uji t

Tabel 4. Hasil Uji t

Keterangan	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Persamaan I				
Promosi Jabatan (X)	4,569	1,667	0,000	Signifikan
Persamaan II				
Promosi Jabatan (X)	0,610	1,667	0,544	Tidak Signifikan
Motivasi (Z)	1,873	1,667	0,065	Signifikan

Sumber: Data Primer, 2020

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Memiliki nilai t sig. 0,554 lebih besar daripada 0,1. Maka secara parsial

variabel promosi jabatan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap prestasi karyawan.

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Sehingga nilai t sig 0,000 lebih kecil dari pada 0,1 maka secara parsial variabel promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Variabel motivasi secara langsung didapat nilai t hitung 1,873 dengan t sig. 0,065. Sehingga nilai t sig. 0,065 lebih kecil daripada 0,1 maka secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan.

3.4 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R^2	Adjusted R^2	Keterangan
0,485	0,235	0,224	Model Persamaan I
0,298	0,089	0,061	Model Persamaan II

Sumber: Data Primer, 2020

Hasil pengujian I mengindikasikan yaitu promosi jabatan mampu menjelaskan variabilitas variabel mediasi yaitu motivasi sebesar 22,4%. Sementara itu, sisanya sebesar 77,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Hasil pengujian II mengindikasikan yaitu promosi jabatan dan variabel mediasi motivasi mampu menjelaskan variabilitas variabel dependen yaitu prestasi karyawan sebesar 6,1%. Sementara itu, sisanya sebesar 93,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

4.PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini mengenai pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi dan prestasi kerja karyawan PT. Kalbe Farma Cabang Surakarta, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Promosi jabatan terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Promosi jabatan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.
3. Motivasi kerja karyawan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
4. Motivasi kerja karyawan terbukti mampu memediasi secara parsial antara variabel promosi jabatan dan variabel prestasi kerja karyawan.

4.2 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel independen yang diteliti seperti promosi jabatan dan motivasi.
2. Cara mengumpulkan data menggunakan penyebaran kuesioner dan pada pengisian tanpa didampingi oleh peneliti sehingga responden menjawab dimungkinkan tidak sungguh – sungguh.
3. Penelitian dilakukan pada saat pandemi covid-19 dan sebagian besar merupakan pekerja lapangan sehingga mengalami keterbatasan dalam mencari data primer.

4.3 Saran

Dari kesimpulan di atas, maka diberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi peneliti berikutnya diharapkan menambah objek penelitian dan menambah sampel penelitian untuk membuktikan kembali obyek dalam penelitian ini.
2. Bagi manajerial sebaiknya dapat lebih memperhatikan asas - asas dalam pemberian promosi jabatan, dikarenakan promosi jabatan berpengaruh terhadap motivasi dan prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, B. (2015). *Pengantar Bisnis*. Prof. DR. H. Bandung: Alfabeta.
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2017). Pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja pegawai negeri sipil badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 1–10.
- Agnetha, Judas. (2013). *Mutasi Dan Promosi Jabatan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado*. Juenal EMBA.
- Baharuddin, A., Alhabsyi, T., & Utami, H. N. (2015). Pengaruh Pelatihan, Koompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Jurnal Profit*, 6(2), 56–68.
- Bastian, Prabowo., Ika, Ruhana. (2016). *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Dan Prstasi Kerja*. Jurnal Adminitrasi Bisnis, Malang.
- Darmawan, D. (2019). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Dimas, P. (2016). Pengaruh Disiplin, Pelatihan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Enseval Putera Mega Trading Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 566–574.

- Eligia, Dessyani Jonika. (2016). *Peran Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pada Hotel Jentra Dagen Jogjakarta*.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haris, A. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja, stress kerja, dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rosalia Indah Solo*.
- Hasibuan, P. S. Malayu.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Lutfi, M. (2019). *Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Yayasan Nurul Hayat Cabang Bojonegoro*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Mnesia cetakan keenam*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manthis, Robert.L. and J.H Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku I*. Jimmy Sade II & Bayu Prawira Hie (Penerjemah). Salemba Empat. Jakarta.
- Manullang, M. (1990). *Management Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Permatasari, J. A., Musadieg, M. Al, & Mayowan, Y. (2015). KERJA KARYAWAN (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang). *Administrasi Bisnis (JAB)*, 25(1), 1–9.
- Prabowo, B., Musadieg, M., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Dan Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 32(1), 106–113.

- Purnama, Sejati. (2012). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja Guru Dan Karyawan di SMK Muhammadiyah 1 Sleman*. Jogjakarta.
- Ratnaningsih, N. (2017). *Graduate Program Universitas Galuh Master of Manajemen Studies Program Pengaruh Promosi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja : Studi Pada Bank BJB Se-Priangan Timur*. 1(3).
- Rep, A., Kojo, C., & Pattynama, J. V. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 514–523.
<https://doi.org/10.35794/emba.v4i1.11663>
- Saweduling, P. (2013). Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan Dan Pengembangan, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Guru Smp Di Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 582–595.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prof. Dr, MPA. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Steeers., R.M. and PorterM. (1991). *Introduction to Organizational Behavior*. 4th edition, Harpen Collin Publisher, New Jersey.
- Sri, Mulyani. (2015). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN Area Mamuju*.
- Yatipai, T., & Kaparang, S. G. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(011), 1–7.
- Yoni Hermawan & Rendra Gumilar. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT POS Indonesia (PERSERO) TASEMBARA. *Jurnal Ekonomi Universitas Perjuangan*, 1(1).